AÑO 1986.—NUMERO 48 LUNES, 21 DE ABRIL

BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados (año)	1.600	pesetas
Otras entidades y particulares (año)	2.000	»
Otras entidades y particulares (semestre)	1.000	»
Otras entidades y particulares (trimestre)	500	»

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Precio del número corriente	40	pesetas
Precio del número atrasado de más de seis meses.	70	»
Precio del número atrasado de más de dos años...	105	»

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de lo que marca la Ordenanza provincial, tanto los urgentes como los de publicación normal.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

595

Dirección Provincial de Trabajo y S. Social

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal empleado de la empresa VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A., en su centro de trabajo de San Ildefonso (Segovia), que tuvo entrada en esta Dirección el 12 de febrero de 1986, suscrito por la representación de la empresa y la Asociación Sindical de Empleados, Técnicos, Administrativos y Subalternos de la misma el día 31 de enero de 1986, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 2 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

ESTA DIRECCION PROVINCIAL ACUERDA:

1.° Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran vulnerarla.

2.° Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Segovia, 19 de febrero de 1986.—El Director provincial, Rafael Gil Blázquez.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I. Objeto

Artículo 1. El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA, y el personal incluido en el ámbito del mismo según el artículo siguiente:

Sección II. Ambito de aplicación

Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio afecta al personal incluido en el Grupo II y III del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, encuadrados dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los empleados Administrativos y Técnicos que estén encuadrados dentro de la Empresa en la denominación «Cuadros».

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la Sociedad VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA, tiene instalado en La Granja de San Ildefonso (Segovia).

Artículo 4. *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre de 1987, sin perjuicio de negociar al finalizar el primer año todas las cuestiones económicas y aquellos artículos que cualquiera de las partes solicite.

Artículo 5. *Prórroga.*

Una finalizado el plazo de duración del Convenio se entiende prorrogado de tres en tres meses si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del último mes de vigencia del mismo; de esta denuncia se enviará copia a la Autoridad laboral competente.

Sección III. Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 6. *Compensación y garantía.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actuales vigentes en el centro de trabajo a que afecta, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7. *Absorción.*

En el supuesto de que en el futuro se acuerden por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las

cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones o absorciones que procedan.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por la Autoridad Jurisdiccional competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPITULO SEGUNDO

INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 9. *Interpretación.*

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión Paritaria emita es admitido por ambas partes se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado. En caso de desacuerdo o incumplimiento de lo pactado en el artículo 12, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que considere oportunas.

Artículo 10. *Composición.*

La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará formada por 3 miembros de la Representación Social del ámbito del Convenio y 3 miembros de la Representación Económica. Los miembros de la Representación Social serán nombrados por los Representantes de los trabajadores, de entre ellos, y preferentemente de entre los que hayan tomado parte en las deliberaciones del Convenio.

En las reuniones de la Comisión Paritaria se seguirá el mismo procedimiento que el seguido para las deliberaciones del Convenio en cuanto a la elección del moderador a falta de Presidente.

Artículo 11. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Será función específica de la Comisión:

— Conocer de las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Representación Social o la Económica, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio como en situaciones formalmente declaradas de Conflicto Colectivo.

En este último supuesto, la Comisión deberá reunirse previamente para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 12. *Normas de actuación.*

a) Reuniones ordinarias.—La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, preferentemente en la última quincena de cada período.

Las reuniones se celebrarán en el lugar y fecha que las partes acuerden, debiendo conocerse el orden del día al menos con siete días de antelación a la fecha de la reunión.

En tales reuniones ordinarias, los vocales representantes de las partes Social y Económica darán cuenta de la marcha de aplicación del Convenio y de las dificultades que se hubieran podido presentar, emitiendo su opinión para la solución de tales dificultades.

b) Reuniones extraordinarias.—Además de las reuniones ordinarias, se podrán celebrar otras extraordinarias, a instancia de cualquiera de las representaciones. El orden del día se comunicará a la mayor brevedad posible a la otra parte.

c) Acuerdos de la Comisión Paritaria.—Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un Acta, tendrán carácter vinculante. Se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, Social y Económica, siendo ambas coincidentes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del Acta en que consten los acuerdos o resultados de la Comisión Paritaria.

CAPITULO III

INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, PROMOCION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

Sección I. Contratación

Artículo 13. *Vacantes.*

Cuando la Dirección del Centro precise cubrir vacantes lo comunicará a los Representantes del Personal, a quienes informará si la ocupación de las mismas es provisional o definitiva. Antes de proceder a la contratación de personal exterior se agotarán las posibilidades para cubrir las vacantes, atendiendo al siguiente orden de prioridades:

1.° Con personal excedente del propio Centro que, a juicio de Dirección, en función del resultado de las pruebas establecidas, reúna las características exigidas por el puesto y supere los períodos de formación y consolidación establecidos.

2.° Por convocatoria entre el personal del Centro.

3.° Con personal excednte de otros Centros de la Sociedad VICASA con el mismo sistema de selección que en el punto primero.

4.° Por convocatoria entre el personal del resto de los Centros de la Sociedad VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA.

5.° Con personal de nuevo ingreso, teniendo preferencia los hijos y familiares directos del personal de este Centro en igualdad de condiciones con el resto del personal.

Artículo 14. *Condiciones de ingreso.*

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir con personal de nuevo ingreso puestos de trabajos referidos al «ámbito personal» de este Convenio, la Dirección lo comunicará a los Represetantes del Personal con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir, y si la designación de los mismos es provisional o definitiva.

La contratación de personal se regirá por las condiciones legales vigentes.

Los períodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc. Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por una Comisión Paritaria nombrada al efecto en el Centro, compuesta por tres miembros de la Representación Social, pertenecientes al personal afectado por este Convenio y tres miembros de la Representación Económica.

Esta Comisión decidirá los criterios a seguir que en cada caso deban aplicarse. El Director del Centro fijará la calificación, remuneración y categoría profesional.

Artículo 15. *Período de prueba.*

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección del Centro comunicará al trabajador la calificación con que se le admite, la tarifa de cotización a la Seguridad Social, así como la remuneracion garantizada que le co-

rresponde. La descripción del puesto de trabajo quedará a disposición del trabajador admitido.

SECCIÓN II. ORGANIZACIÓN

Artículo 16. De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades y disciplina propias de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7 de la Ordenanza Laboral vigente para las industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En su consecuencia, y dentro de tales normas, corresponde a la Dirección del Centro organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las leyes. Los Representantes del personal afectado por este Convenio recibirán periódicamente la información prevista en la legislación vigente.

Artículo 17. *Definiciones.*

a) Organización científica del trabajo.—Es el conjunto de actividades coordinadas que tiene por fin establecer y mantener una óptima disposición del trabajo de la Empresa y que se basan en principios y métodos que han sido establecidos por investigación científica.

b) Racionalización del trabajo.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados de acuerdo con un razonamiento sistemático.

c) Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determino dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

d) Trabajo correcto individual.—Es la actividad que se exige a cada trabajor en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto «Actividad Normal» en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de media del trabajo aceptado por la O. I. T.

Las normas procedentes se entenderán válidas en tanto no se modifiquen la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación, la Dirección de la Empresa notificará a los Representantes del Personal las variaciones, si procede, en los conceptos antes expresados. Si los Representantes del personal afectados por este Convenio no estuvieran conformes con tales variaciones, podrán acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio, naturalmente, de los derechos que la Ley concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que se agote antes el trámite de acudir a la Comisión Paritaria.

SECCIÓN III. CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 18. La determinación del nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del método de valoración aprobado por paridad entre la Representación Social y Económica.

Artículo 19. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Artículo 20. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios Técnicos de Organización.

Artículo 21. *Comisión de Valoración.*

Se crean las Comisiones de Valoración de Puestos de Trabajo para participar en la revisión de los mismos por reclamación de los titulares por el resultado de la valoración.

Dicha Comisión estará constituida por:

a) Un representante de la Dirección del Centro.

b) Un Responsable de Organización o técnico encargado de la explotación del Método de Valoración de Puestos.

c) Tres representantes legales del personal afectado por este Convenio, que actuarán de titulares. Se nombrarán otros dos suplentes que recibirán idéntica formación que los titulares.

El Jefe de Departamento o Servicio en que esté encuadrado el puesto, más el titular del mismo, serán citados al proceso de valoración para asesoramiento y clarificación de la descripción del puesto, quedando a disposición de la Comisión mientras dure dicha valoración. Toda la documentación e información que, por razón de cargo, utilicen los miembros de esta Comisión tendrá el carácter de confidencial.

Los acuerdos con la Comisión se recogerán en el acta que se levantará en cada reunión.

El servicio de organización archivará y clasificará los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración para las consultas que quieran efectuar los mismos.

Las decisiones de la Comisión de Valoración serán aplicables cuando exista unanimidad o mayoría en el resultado técnico. Si existiera empate en el resultado obtenido, la Comisión establecerá Acta-informe que someterá a la apreciación de la Dirección del Centro, que procederá.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión, podrá recurrir a la Autoridad laboral competente.

Artículo 22. La Dirección de la Empresa tiene a disposición de los Representantes del Personal afectado por este Convenio los detalles necesarios para la aplicación general del Método de Valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción de empleo, detalle de las operaciones y asimilación del grado de cada criterio.

SECCIÓN IV. CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 23. *Niveles de valoración.*

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal empleado y subalterno, dentro de una escala de catorce niveles transferible a dieciséis escalones. A efecto de retribución salarial, se estará a lo que resulte de la aplicación del Método de Valoración.

Artículo 24. *Garantía personal.*

En el caso de que algún trabajador desempeñe puestos calificados en nivel inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el nivel personal consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes, o en los casos de imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de

categoría y nivel que se recoge en este Convenio, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en este párrafo.

Si durante el tiempo de trabajo en el nivel inferior, el puesto de origen hubiera sufrido un incremento en la calificación favorable sin haber cambiado las funciones, este trabajador será beneficiado de dicho aumento.

Artículo 25. *Tarifas de cotización a la Seguridad Social.*

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por este Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82/19/1.79 («B. O. E.» número 21, de fecha 24-1-79).

No obstante, aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifas superiores a las que les corresponden, seguirán cotizando por ella a título personal.

Sección V. Promoción

Artículo 26. *Normas generales sobre promoción.*

Se define como promoción el cambio de nivel de una calificación inferior a otra superior, que podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

a) Por haber variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.

b) Por haberse producido la baja del titular de su puesto y fuese necesario, a criterio de la Dirección, cubrir el puesto designado a otro titular.

En el supuesto a), y con independencia de la iniciativa de la Empresa para actualizar la descripción de funciones y valorar conforme a lo previsto en el artículo 18, los titulares de un puesto podrán solicitar la actualización y valoración ante su responsable jerárquico por escrito y remitiendo copia de su petición al Comité de Valoración.

En el plazo máximo de cuarenta días naturales, a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración, notificando al interesado el resultado.

En el caso de no cumplirse el plazo establecido, el trabajador podrá reclamar ante la Comisión Paritaria la realización de dicha revisión; una vez finalizado un plazo de 7 días laborables, contados a partir de la fecha de la reunión de la Comisión Paritaria, si no se ha realizado dicha valoración, el interesado pasará automáticamente al nivel inmediato superior a aquel en que esté encuadrado.

El plazo de 40 días no sufrirá efecto siempre que la Empresa presente un mínimo de tres valoraciones reclamadas correspondientes al personal afectado por este Convenio durante el mes, a los representantes del personal.

Artículo 27. *Promoción por cambio de puesto.*

En el supuesto b) del artículo anterior, cuando sea necesario cubrir de forma definitiva la vacante de un puesto de trabajo, se seguirá, en primer lugar, la normativa expuesta en el artículo 13 de este Convenio.

En el caso de tener que recurrir a convocatoria en el Centro entre el personal fijo afectado por este Convenio, se observarán las normativas citadas a continuación:

La puntuación global obtenida mediante la aplicación de la ponderación será la que defina el candidato idóneo.

Las pruebas del examen no se determinarán antes de las veinticuatro horas de la realización del mismo.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de cinco días hábiles.

En caso de igualdad en el resultado de las pruebas se dará preferencia a los candidatos que hayan ocupado este puesto en sustitución de otro titular. Si fuera aún necesario resolver situaciones de igualdad, será preferente quien haya asistido a cursos de formación para dicho puesto; en tercer lugar, se dará preferencia al trabajador más antiguo.

Tribunal Calificador.

Los representantes del personal afectado por este Convenio designarán a dos trabajadores para que en unión de otros dos designados por la Dirección constituyan el tribunal que será presidido por el Director o persona en quien delegue, quien actuará como moderador.

El tribunal velará por la adecuación de las pruebas de modo que no deterioren el nivel de profesionalidad en los puestos de trabajo, y en orden de ello, participará en todo el proceso.

Si a juicio de alguna de las partes fuese necesario el concurso de algún miembro ajeno al tribunal, se solicitará de la Dirección que provea los medios necesarios.

Evaluadas las pruebas, se levantará un acta, que, una vez firmada por todos los miembros del tribunal, servirá de base para la asignación de las vacantes y de punto de partida para la vigencia de la convocatoria.

El Director sancionará los acuerdos del tribunal y dirimirá en caso de desacuerdo.

Convocatoria.

Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud, así como el programa de materias sobre las que versarán las mismas, que incluirán como mínimo los siguientes puntos:

a) Denominación del puesto de trabajo.
b) Nivel del puesto de trabajo convocado.
c) Departamento.
d) Instrucción mínima básica (no se exigirán títulos salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
e) Materias sobre las que versará el examen.
f) Condiciones físico-psíquicas del puesto.
g) Plazas, lugar, fecha y hora.

Comunicándose al tribunal calificador una vez constituido, podrán solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior categoría. Entre la publicación de la convocatoria y la fecha de las pruebas habrán al menos de transcurrir veintitrés días laborables. Dentro de este plazo, los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas presentando en el Servicio de Asuntos Sociales un certificado de aptitud plena para el puesto que se pretende, expedido por el Servicio Médico de Empresa.

No será anunciada la convocatoria ni señaladas pruebas en el supuesto de que en los seis meses anteriores se hubiera producido otra convocatoria para el mismo puesto y quedaran candidatos sin haber tenido opción por falta de plaza.

Pruebas de aptitud.

La apreciación de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, y cuando se estime conveniente, psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada al puesto. Cada una de estas pruebas tendrá la ponderación que el tribunal de calificación estime adecuado, sin que esta ponderación supere el 50 por 100 en cada una de ellas, cumpliéndose, asimismo, los mínimos exigidos en cada prueba si se estima necesario.

Artículo 28. *Prioridades.*

La primera de cada tres vacantes en cada Departamento será cubierta por antigüedad mediante la oportuna prueba práctica según el orden y normas siguientes:

1.° Por la persona que haya ocupado el puesto por tiempo igual o superior al período de consolidación de forma continuada o alternativa en el plazo de un año.

En este caso, deberá superar para ocupar el puesto definitivamente un período de consolidación continuado de 2/3 del previsto en el artículo 29.

2.° Caso de no cubrirse la vacante por el sistema descrito en el apartado 1.°, podrán inscribirse todos los trabajadores del servicio con calificación inferior a la del puesto vacante; de entre ellos se dará opción, mediante la oportuna prueba práctica, a:

1.—Al de mayor calificación.

2.—Si hubiese varios de igual calificación, al de mayor antigüedad de entre ellos en la calificación, y así hasta agotar la totalidad de los aspirantes.

3.—En igualdad de circunstancias, al de mayor antigüedad en la Sociedad.

4.—En caso de no superar ninguno la prueba práctica, se efectuará una convocatoria ordinaria.

La prueba práctica abarcará las actividades necesarias para el normal desarrollo del puesto.

Artículo 29. *Formación y consolidación.*

Superada la prueba de aptitud, el aspirante mejor clasificado pasará un período de formación cuya duración será establecida por el tribunal calificador en función del aspirante elegido y que nunca será superior al período de consolidación que se refleja en la tabla de «Período de Consolidación».

La Comisión Deliberadora acuerda que el período de consolidación para la promoción a niveles superiores tenga la duración que a continuación se señalan y que tales períodos (formación + consolidación) sean considerados para el ascenso a que se refiere el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los plazos de consolidación serán los siguientes:

NIVELES	Período de consolidación
A - B	1 mes
B a E	2 meses
E a P	3 meses

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto inmediato superior.

Artículo 30. *Trabajos de calificación superior.*

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses (se pueden contar o considerar continuados o, por el contrario, alternativamente a lo largo de un año) el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación las remuneraciones correspondientes al nivel del puesto a cubrir. Estas remuneraciones figurarán en su Boletín de Nómina como trabajos de sustitución y figurando en su expediente los períodos y niveles sustituidos.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable en los casos de Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, permisos, excedencias y licencias; la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la haya motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción económica.

En el caso de que un titular de un puesto esté afectado por una Incapacidad Laboral Transitoria, cuando ésta derive a una Invalidez Provisional, el trabajador que esté sustituyendo al titular consolidará el nivel del puesto a partir de ese momento y, en caso de que la invalidez provisional derive a una incapacidad permanente, consolidará también el puesto. En caso de sustituciones por vacaciones de personal fijo del Centro, se considerará la consolidación cuando hayan pasado seis meses continuados o alternativos sustituyendo al mismo tipo de puesto.

Para la designación de este tipo de suplencia se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, la categoría, la antigüedad, similitud del puesto, etc.

Artículo 31. *Trabajos a nivel inferior.*

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá designar a un trabajador a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y función anterior le corresponda.

En los supuestos de reparación de instalaciones, finales de campañas, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de nivel inferior sin que puedan negarse a cumplirlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo devengarán la remuneración que le corresponda, de acuerdo con el artículo 24.

Si durante el tiempo de trabajo en el nivel inferior el puesto de origen sufriera un aumento de su calificación, este trabajador sería beneficiario de dicho aumento.

Si el cambio a un puesto de nivel inferior es originado por una reorganización de la fábrica, cuando se produzca una vacante de su nivel profesional, la ocupará siempre que demuestre, tras el período de formación y consolidación, su idoneidad para el puesto.

Se comunicará a los Representantes del personal y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

Sección VI. Formación

Artículo 32. *Criterios sobre formación.*

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de formación se acuerda que:

— Los gastos de cursillos (profesorado, material, etcétera), viajes, estancias y salarios sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte, los trabajadores, para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados.

— Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia, el personal aportará el 50 por 100 del tiempo; el otro 50 por 100 del tiempo le será retribuido con el importe que según calificación se indica en el anexo V y en concepto de «Ayuda a la Formación».

— El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente a los Representantes del personal de las acciones previstas a realizar.

— Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 33. *Premios de Formación.*

La Empresa podrá conceder cada año «Premios de Formación» a aquellos productores que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la Empresa como en los seguidos a iniciativa propia en Centros de Enseñanza Oficial o Libre.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección I. Horarios-Jornada de trabajo

Artículo 34. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada, en cómputo anual, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de 2.086 horas anuales, considerándose aquí incluidas las fiestas y las vacaciones. Este cómputo anual es equivalente a 40 horas semanales. Al cumplimiento de esta jornada anual corresponde la retribución fijada en este Convenio.

Para el personal a turno total se mantendrá el actual calendario de trabajo (ciclo de 28 días, anexo IV).

La diferencia horaria resultante del seguimiento de este ciclo la descansará todo el personal a turno total, siguiendo las normas que la Dirección del Centro establecerá, definiendo el momento en que se realizarán dichos descansos y teniendo en cuenta lo establecido en el apartado 1) de «Consideraciones Finales».

Artículo 35. *Modalidades de jornada horaria.*

La organización del trabajo en la industria del vidrio exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes modalidades de jornada:

a) *Jornada normal.*

Es la modalidad en la que se trabaja por la mañana y por la tarde. El horario diario de trabajo y su distribución a lo largo del año se fijará previo acuerdo entre la Dirección y los representantes del personal sobre la base del cómputo total anual de horas pactadas en el artículo anterior.

Durante seis meses del año, coincidiendo con la época de verano, se disfrutará de jornada intensiva, en la que el personal disfrutará el descanso mínimo legal de quince minutos, computable como de trabajo efectivo.

b) *Turno total.*

Es la modalidad en la que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, incluidos domingos y festivos, sin descanso compensatorio de estos últimos. El trabajo en festivos sin compensación horaria será primado según los importes que figuran en el artículo de este Convenio.

Esta modalidad horaria se cumplirá aplicando el sistema de calendario que se incluye como anexo IV y disfrutando, además, el número necesario de descansos supletorios, devengados en proporción a los días realmente trabajados, para que no se rebasen las 2.086 horas efectivas anuales. (12 ciclos de trabajo y 1 del ciclo de vacaciones).

En esta modalidad horaria el descanso mínimo legal de quince minutos será computable como de trabajo efectivo.

c) *Otros turnos.*

Es toda aquella modalidad de jornada no definida en los apartados anteriores, con sistemas rotativos de mañana, tarde y/o noche, trabajando o no los domingos y festivos, pero disfrutando los descansos compensatorios para que se cumpla el cómputo total anual de jornada pactada.

También en esta modalidad horaria el descanso mínimo legal de quince minutos será computable como de trabajo efectivo.

Sección II. Vacaciones

Artículo 36. *Duración.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado disfrutará las vacaciones anuales con las siguientes normas:

a) Para personal a jornada normal: veintitrés días laborables para todo el personal con más de un año de antigüedad. No se computarán como laborables los sábados, domingos y festivos a estos efectos.

b) Para el personal a turno: veintitrés días laborables para todo el personal con más de un año de antigüedad. No se computarán los descansos que, según su calendario, corresponda. A efectos puramente aclaratorios, la Comisión Deliberadora hace constar que el 13.° descanso supletorio mencionado en el apartado b) del artículo 35 queda conceptuado a efectos de devengo y derecho a su disfrute como cualquier otro día de descanso cíclico en vacaciones.

c) El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Artículo 37. *Período de disfrute de vacaciones.*

Se considerará como período normal para el disfrute de las vacaciones el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, inclusive.

Dada la consolidación de la parada veraniega de las instalaciones, ambas representaciones acuerdan, teniendo en cuenta el programa previsto, que el personal afectado por este Convenio, salvo los Agentes que pudieran estar afectados por el retén que se fije y por necesidades de servicio, puedan disfrutar sus vacaciones a partir del 30 de julio y de una forma continuada. Sin embargo, las características de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, demandas del mercado y paradas para la reparación de hornos pueden hacer necesaria la modificación del período establecido, así como la intención de la Dirección antes mencionada, disfrutándose, en este caso, las vacaciones en forma rotativa.

El planning de vacaciones del Centro deberá estar confeccionado al 1.° de marzo.

Cuando por necesidades de la organización, algún trabajador disfrutase las vacaciones fuera del período establecido, será bonificado en la forma siguiente:

a) De uno a tres días fuera del período establecido, sin bonificación.

b) De cuatro a doce días fuera del período establecido, un día de bonificación.

c) De trece días en adelante, dos días de bonificación.

Artículo 38. *Retribución vacaciones.*

Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que establece el artículo 95, 8.°, párrafo 2.°, de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica (incluyendo entre las excepciones el Complemento Personal Anual). En ningún caso la percepción en el período de vacaciones podrá ser inferior a

la cantidad que le correspondería percibir si estuviese trabajando.

Cuando un trabajador afectado por este Convenio inicie sus vacaciones, la persona que le sustituya cobrará la diferencia de nivel de calificación.

CAPITULO V

Artículo 39. *Retribución garantizada.*

El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero y sin antigüedad que preste servicio en la Empresa durante todo el año, cumpliendo el número de horas pactadas, será el indicado en el anexo I.

Artículo 40. *Primas.*

El régimen de primas será de tipo global por objetivos y productividad, y será percibida por todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el nivel de calificación que a cada trabajador le corresponda:

a) *P. G. O. P.—Mínima garantizada*: Se fijan 1.826 pesetas/punto para el coeficiente de uno.

b) *Los coeficientes de aplicación* serán, según el nivel de calificación, los siguientes:

NIVELES	Coeficiente P. G. O. P.
A	1,50
B a E	2,00
F	2,25
G a J	2,50
K a M	3,00
N a P	3,50

La fórmula de prima será la siguiente:

$$\text{P. G. O. P.} = 1.826 \text{ Ptas.} + 2.503 \text{ Ptas.} \frac{\text{COR}}{\text{COP}}$$

y su aplicación en función de los datos COR/COP del Centro, percibiéndose según sus propios cálculos.

Para facilitar el conocimiento a los Representantes del Personal del cálculo de la confección de la prima, dichos Representantes destacarán a uno de sus miembros para que esté presente en el cálculo mensual de la P. G. O. P.

c) *Condiciones de aplicación.*

La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en caso de ausencias, se abonará en las licencias legales.

Artículo 41. *Otras primas globales.*

Independientemente a lo pactado en el artículo 40, referente a la P.G.O.P., la Dirección, durante la vigencia de este Convenio, estudiará procedimentos que permitan incentivar al personal encuadrado en el ámbito de este Convenio, bien sea productividad, calidad, rendimiento, etc.

SECCIÓN II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 42. *Antigüedad.*

Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran como anexo II a este Convenio, para todo el personal afectado por el mismo, de acuerdo con los niveles asignados a cada trabajador.

Artículo 43. *Plus personal.*

Se seguirá rigiendo por las mismas normas en cuanto a su absorción y la concesión será potestativa de la Dirección del Centro.

Artículo 44. *Complemento personal anual.*

La Dirección del Centro concederá a todo el personal fijo incluido en el presente Convenio el complemento personal anual, que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, entendiéndose por situación normal cuando no medie sanción.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación alguna.

Se establece la garantía de que la percepción de este complemento no será inferior a 34.647 pesetas.

Artículo 45. *Complemento unificación.*

Este complemento se tendrá a título meramente personal y será absorbido en un tercio de su cuantía cada vez que el perceptor promocione.

SECCIÓN III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Artículo 46. *Gratificaciones reglamentarias.*

Gratificación de Julio y Gratificación de Navidad.

Las gratificaciones reglamentarias serán de una cuantía igual a una mensualidad del Salario Convenio incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de unificación que a cada trabajador le corresponda y con el promedio de la P. G. O. P. obtenida en el Centro en los seis meses anteriores a la gratificación que corresponda.

Artículo 47. *Participación beneficios.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y junto con la nómina del mes de febrero en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el anexo I, incrementadas con la antigüedad correspondiente del trabajador de que se trate, es decir, el 6 por 100 de la antigüedad de doce mensualidades.

Artículo 48. *Condiciones de atribución. Participación en beneficios.*

Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación de beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en plantilla.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de I. L. T.

SECCIÓN IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Artículo 49. *Pluses por trabajo a turno.*

Los trabajadores que presten servicio en las modalidades de TURNO TOTAL o de TURNOS ESPECIALES percibirán las compensaciones siguientes, según el tipo de circunstancias que se produzca:

a) Pluses por turnar.—Por el hecho de alterar periódicamente el horario de trabajo de mañana, tarde y/o noche se percibirán por día trabajado:

— En tres turnos, mañana, tarde y noche: 122 pesetas día trabajado.
— En dos turnos (uno de noche): 109 pesetas día trabajado.
— En dos turnos (sin noche): 89 pesetas día trabajado.

b) Plus de nocturnidad.—El trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por cada noche trabajada por un importe de 492 pesetas/noche, sin distinción de calificación.

c) Plus por festivo trabajado sin descanso compensatorio.—Por cada día festivo trabajado sin descanso compensatorio en cumplimiento del sistema de turno y con independencia de la remuneración que como día natural corresponda, se percibirán 6.414 pesetas por cualquiera que sea la calificación.

d) Plus por descanso semanal coincidente con festivo.—Cuando el descanso semanal compensatorio coincida con un día festivo se percibirán por este día, además de la remuneración que por día natural corresponde, el plus siguiente:

— Escalones A y B: 2.596 pesetas/día festivo descansado.
— Escalón C: 2.631 pesetas/día festivo descansado.
— Escalones D - J: 3.164 pesetas/día festivo descansado.
— Escalones K - M: 3.199 pesetas/día festivo descansado.
— Escalones N - P: 3.288 pesetas/día festivo descansado.

e) Plus de trabajo en domingo.—Cuando el sistema de turno incluya trabajo en domingo, con descanso semanal compensatorio, con independencia de la remuneración que por día natural corresponde, se percibirá un plus por cada domingo trabajado de la siguiente cuantía:

— Escalones A - B: 878 pesetas/domingo trabajado con descanso compensatorio.
— Escalón C: 919 pesetas/domingo trabajado con descanso compensatorio.
— Escalones D - J: 1.093 pesetas/domingo trabajado con descanso compensatorio.
— Escalones K - M: 1.254 pesetas/domingo trabajado con descanso compensatorio.

Escalones N - P: 1.436 pesetas/domingo trabajado con descanso compensatorio.

Artículo 50. *Horas extraordinarias.*

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III. Al fijar los valores del anexo III se han tenido en cuenta todos los suplementos y pluses, las nuevas estructuras salarias y las demás circunstancias de retribuciones y horario, así como el importe de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

No obstante, y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país. Entendiéndose que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por períodos punta de producción o ventas, las debidas a ausencias imprevistas, las consecuentes a cambios de turnos de carácter estructural y las debidas a trabajos de mantenimiento o conservación, que no puedan ser sustituidas por contratos temporales o a tiempo parcial.

El agente podrá optar voluntariamente por la de tomar el descanso en lugar del abono, en la proporción 1 hora extra igual a 1,5 horas descanso.

En caso de optar por el descanso, se tomará éste en un plazo máximo de tres meses, dentro de las posibilidades organizativas del departamento.

La Dirección del Centro pasará mensualmente una nota al Comité de Empresa con información de las horas extras totales realizadas, así como el detalle individual de quienes las realizan y su cuantía.

Artículo 51. *Factores de indemnización.*

Al analizar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.), y como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que ha continuación se señalan:

Factores	Ptas./hora
1	7
2	11
3	17,30
4	24,70
F. F.	127

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo y será de igual cuantía cualquiera que sea el nivel de valoración. Corresponde a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 5.° de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las modificaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir, y en algún caso hasta desaparecer o viceversa.

Estos factores están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado a un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que lo haya sustituido.

Sección V. Estructura general de la retribución

Como resumen de lo expuesto en los artículos de retribución, se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran.

Artículo 52. *Retribuciones garantizadas.*

Son las que perciben todos los trabajadores que prestan servicio todos los días laborables del año, de acuerdo con el nivel de valoración del puesto ocupado y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figura en el anexo I de este Convenio.

Distinguimos dos grupos:

A) RETRIBUCIONES INMEDIATAS.

Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas, y son las siguientes:

1. *Salario Convenio*: Se percibe por días trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días trabajados en la semana.

2. *Complementos personales*: Se perciben en función de lo establecido en los artículos a los que se refieren (Antigüedad, C. P. A., I. L. T.)

3. *Complementos de puesto*: Se perciben según lo dispuesto en los artículos referentes a pluses por trabajo a turno, factores de indemnización, etc.

4. *Complementos por objetivos y productividad*: Se perciben mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.

B) RETRIBUCIONES DIFERIDAS.

1. *Gratificaciones reglamentarias*: Se perciben en la cuantía fijada, una en julio y otra en diciembre.

2. *Participación en beneficios*: Se percibe con el sueldo del mes de febrero de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 48.

SECCIÓN VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCIÓN

Artículo 53. Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo, recogido en el presente Convenio:

A) En el total fijado como retribución se considerarán en todo caso incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal en aquellos trabajos que, en algún supuesto, se estimasen como remunerados con incentivo, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

B) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución que se considerarán brutas, deberá deducirse la parte que por I. R. P. F. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 54. *Incapacidad Laboral Transitoria.*

En tanto estén vigentes las actuales disposiciones sobre estas prestaciones de la Seguridad Social, se establecen para el pago del Complemento Voluntario de Empresa las siguientes normas:

1.° *Complemento I. L. T. en accidente laboral y enfermedad profesional.*

En estas circunstancias, el Complemento de Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria y siempre que la baja sea confirmada por el Médico de Empresa.

2.° *Complemento I. L. T. en enfermedad común o accidente no laboral.*

En el caso de que un trabajador sea dado de baja (I. L. T.) por el Médico de la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o de accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador por el tiempo en que la Seguridad Social abone la prestación por I. L. T. las cantidades que se indican, según el índice de absentismo de I. L. T.

A) DURANTE EL TIEMPO EN QUE LA SEGURIDAD SOCIAL NO ABONE PRESTACION.

Indice I. L. T. Trimestral	Escalón	Ptas./Día
Hasta 2 por 100	A - J	2.288
	K - M	2.584
	N - P	2.891
Hasta 2,50 por 100	A - J	1.846
	K - M	2.142
	N - P	2.454
2,51 por 100 a 2,86 por 100	A - J	1.113
	K - M	1.307
	N - P	1.475
2,87 por 100 a 3,88 por 100	A - J	973
	K - M	1.141
	N - P	1.307

B) DESDE EL CUARTO DIA EN ADELANTE.

Indice I. L. T. Trimestral	Escalón	Ptas./Día
Hasta 2,50 por 100	A - J	918
	K - M	1.085
	N - P	1.224
2,51 por 100 a 3,88 por 100	A - J	806
	K - M	946
	N - P	1.087

2.1. En cualquier caso, el Complemento de Empresa únicamente completará, junto con la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria.

2.2. Cada trimestre natural se calculará el índice de absentismo y se abonarán los importes que correspondan.

3.° *Cálculo de este índice.*

$$\textit{Indice de absentismo} = 100 \times \frac{\text{Horas ausencia I. L. T.}}{\text{Horas totales}}$$

siendo:

Hora de ausencia: Todas las dejadas de trabajar por enfermedad (común o de accidente no laboral) y accidente (laboral y enfermedad profesional).

Horas totales: Son las trabajadas y las de «vacaciones», además de todas las dejadas de trabajar, ya sea por I. L. T. o por otras causas.

Artículo 55. *Reglamento de Llamadas.*

A) LLAMADA.

Se entiende por «llamada» el acudir a fábrica cuando un productor es avisado (a su domicilio) para realizar un trabajo imprevisto y/o urgente fuera de su jornada habitual.

Se distinguen los siguientes supuestos:

a) Llamada diurna: La que se produce fuera del intervalo de 22 a 6 horas.

b) Llamada nocturna: La que se produce en el intervalo de 22 a 6 horas.

c) Llamada en domingo o festivo: La que se produce en domingo o festivo, de acuerdo con el calendario oficial de la provincia.

d) Llamada imprevista: La que se produce dentro de las 24 horas anteriores al momento de venida a fábrica, por motivos de sustitución.

B) PROLONGACION DE JORNADA O RETRASO DE COMIDA.

Personal a jornada normal.

Siempre que el responsable del departamento considere que existe causa justificada por la que un productor debe prolongar su jornada de trabajo.

Personal a turno.

Cuando un productor a turno deba prolongar por causa de avería, trabajo urgente, o cuando no se presenta el relevo.

Cuando el retraso se produce entre un cuarto de hora y media hora, la compensación a percibir será la mitad de la establecida en los valores señalados para el caso.

CONTROL DE ESTOS TRABAJOS.

A) Los responsables de cada departamento comunicarán al Servicio de Confección de Nóminas, en el capítulo de observaciones, el número de situaciones que se produzcan para cada uno de los agentes. Estas comunicacio-

nes deberán ser confirmadas y justificadas por los Jefes de Departamento y Jefe de Servicio.

B) El personal con trabajo habitual a jornada normal, que sea requerido desde las 22 horas hasta las 6 horas, podrá retrasar su entrada en fábrica en tantas horas como las que haya permanecido en ella durante este período, percibiéndolas como normales aquéllas.

COMPENSACIONES ECONOMICAS.

Se fijan las siguientes cantidades brutas para cada uno de los distintos casos señalados anteriormente:

	Pesetas
— Llamada diurna	1.130
— Llamada nocturna en domingo o festivo	1.517
— Llamada imprevista	1.318
— Prolongación de jornada (personal a turno y jornada normal)	962

Estas normas sustituyen a todas las que hasta este momento hayan estado en vigor.

Artículo 56. *Retenes días 24 y 31 de diciembre.*

Ambas representaciones acuerdan, a fin de planificar los retenes para las noches mencionadas y el sistema de elección del mismo, mantener una reunión de trabajo en la primera semana del mes de diciembre. Asimismo, las cantidades a abonar a los agentes implicados y en función de su tarea serán las de 11.800 pesetas, 5.900 pesetas y 3.000 pesetas brutas, respectivamente.

Artículo 57. *Representantes del personal.*

Comité de Empresa.

La representación del colectivo de los trabajadores será ostentada en el centro de trabajo por el Comité de Empresa, cuya composición, funcionamiento, competencias y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Para el cómputo de tiempo de las horas mensuales retribuidas de que dispone cada miembro del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación no se considerarán:

— Las reuniones para la negociación del Convenio.
— La reunión de la Comisión para anticipo de vivienda.

Artículo 58. *Cláusula revisión I. P. C.*

Si el I. P. C. oficial publicado por el I. N. E. arrojase, para el período 31-12-85 a 31-12-86, un incremento superior al 9 por 100 (NUEVE POR CIENTO), se revisarían las retribuciones acordadas para 1986 en la cuantía en que dicho I. P. C. oficial exceda del mencionado 9 por 100, y en las siguientes condiciones:

— Se tomaría como base de cálculo la masa total de negociación generada en 1985 y que han servido de referencia para las negociaciones del Convenio, acomodada a la plantilla de 31-12-86.

— A esta masa se le aplicaría porcentualmente la diferencia que resultase entre el I. P. C. real y el 9 por 100 referenciado, obteniendo así una bolsa de reparto, que se distribuiría proporcionalmente a los coeficientes de prima P. G. O. P. en proporción al tiempo realmente trabajado y a abonar a quienes estén de alta en plantilla al 31-12-86.

— La bolsa repartida se incorporaría a la negociación de 1987, distribuyéndose según acuerden las Mesas deliberadoras.

ANEXO I

RETRIBUCION MINIMA ANUAL GARANTIZADA SIN ANTIGÜEDAD

Nivel de calificac.	Salario Convenio 12 meses	Gratificac. reglamen. 2 meses	P.G.O.P. / mínima garantiza. 1.826 pts./ punto	Partici-pación benefic.	Total anual garantizado
A	993.770	165.629	38.346	11.862	1.209.607
B	1.040.860	173.477	51.128	12.639	1.278.104
C	1.077.174	179.529	51.128	12.639	1.320.470
D	1.107.086	184.514	51.128	12.639	1.355.367
E	1.130.741	188.457	51.128	12.639	1.382.965
F	1.151.988	191.997	57.519	12.639	1.414.143
G	1.171.264	195.211	63.910	13.415	1.443.800
H	1.201.550	200.250	63.910	13.415	1.479.133
I	1.244.539	207.423	63.910	13.415	1.529.287
J	1.305.333	217.555	63.910	13.415	1.600.213
K	1.353.080	225.513	76.692	14.191	1.669.476
L	1.407.053	234.509	76.692	14.191	1.732.445
M	1.484.693	247.449	76.692	14.191	1.823.025
N	1.534.591	255.765	89.474	14.912	1.894.742
O	1.607.851	267.975	89.474	14.912	1.980.212
P	1.700.769	283.461	89.474	14.912	2.088.616

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD (14 meses)

Antigüedad Años	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,6 a 1	2.521	2.828	3.217	3.628	4.243
1 a 2	5.021	5.617	6.437	7.216	8.466
2 a 3	8.344	9.347	10.700	11.991	14.082
3 a 4	11.704	13.119	14.963	16.788	19.720
4 a 5	16.725	18.878	21.356	23.962	28.143
5 a 6	19.064	21.319	24.352	27.282	32.120
6 a 7	21.400	23.962	27.324	30.666	36.067
7 a 8	23.737	26.586	30.296	34.003	39.992
8 a 9	26.076	29.229	33.309	37.347	43.927
9 a 10	28.411	31.834	36.322	40.749	47.862
10 a 11	30.726	34.438	39.294	44.082	51.798
11 a 12	33.084	37.060	42.287	47.433	55.755
12 a 13	35.421	39.704	45.260	50.753	59.689
13 a 14	37.757	42.287	48.251	54.135	63.625
14 a 15	40.094	44.932	51.225	57.456	67.561
15 a 16	42.430	47.514	54.257	60.818	71.497
16 a 17	44.789	50.201	57.210	64.200	75.434
17 a 18	47.125	52.802	60.223	67.520	79.409
18 a 19	49.441	55.386	63.175	70.873	83.445
19 a 20	51.778	58.029	66.188	74.244	87.281
20 a 21	54.135	60.654	69.160	77.504	91.215
21 a 22	56.472	63.257	72.153	80.926	95.131
22 a 23	58.787	65.901	75.126	84.268	99.088
23 a 24	61.146	68.505	78.159	87.670	102.982
24 a 25	64.780	71.128	81.132	90.991	106.968
25 a 26	65.839	73.732	84.124	94.333	110.915
26 a 27	68.155	76.375	88.154	97.694	114.851
27 a 28	70.493	78.979	90.089	101.057	118.787
28 a 29	72.851	81.602	93.061	104.376	122.721
29 a 30	75.187	84.247	96.280	107.758	126.698
30 a 31	77.504	86.830	99.025	111.119	130.634
31 a 32	79.840	89.573	102.059	114.441	134.568
32 a 33	82.197	91.483	105.031	117.802	139.509
33 a 34	84.534	94.701	108.024	121.144	146.356
34 a 35	86.850	97.344	110.998	124.506	150.394
35 a 36	89.247	100.010	114.051	127.928	154.514
36 a 37	91.688	102.756	117.187	131.453	158.778
37 a 38	94.229	105.586	120.405	135.061	163.144
38 a 39	96.812	108.496	123.727	139.102	167.632
39 a 40	99.477	111.489	127.129	142.605	172.256

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVELES	Jornada normal	Turnos
A	985	1.027
B	1.003	1.080
C	1.055	1.123
D	1.079	1.140
E	1.105	1.157
F	1.140	1.182
G	1.165	1.207
H	1.183	1.225
I	1.207	1.242
J	1.268	1.302
K	1.327	1.361
L	1.361	1.405
M	1.439	1.472
N	1.541	1.568
O	1.568	1.611
P	1.655	1.678

En las cantidades señaladas han sido incluidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajo nocturno, festivos, domingos, prima global por objetivos, etcétera. Asimismo, se considera incluido un valor medio de antigüedad calculado por exceso.

LICENCIAS LEGALES.

La Empresa concederá a su personal permiso, con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

— Por matrimonio: Quince días naturales, no influyendo para nada la antigüedad.
— Por natalidad: Tres días laborables, con ampliación a cinco, en caso de complicación grave.
— Por muerte del cónyuge: Cinco días naturales.
— Por muete de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de cualquiera de los cónyuges: Tres días naturales.
— Por muerte de tíos y sobrinos de cualquiera de los cónyuges: Un día natural.
Las licencias por muete ocurrida fuera de la provincia serán incrementadas en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.
— Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: Un día natural.
— Enfermedad grave del cónyuges, abuelos y padres de ambos cónyuges, hijos y hermanos: Tres días naturales.
Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento o el tiempo necesario para la intervención.
— Primera Comunión, o Bautizo de hijos: Un día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango en otra religión.
— Traslado de domicilio: Un día natural.
En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso, previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos, y en cuanto a obligaciones de carácter sindical, se estará a las normas vigentes y que se publiquen en su día.

Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del S. O. E.

CONSIDERACIONES FINALES

1.° Ambas representaciones acuerdan por lo estipulado en el artículo 34 (jornada de trabajo) y a efectos de descanso de los trece días de la diferencia horaria resultante del seguimiento del ciclo establecido en el anexo IV, que dicha diferencia horaria será descansada de la siguiente forma: 11 días se descansarán a partir del momento de finalizar el período de vacaciones, no computándose a estos efectos los descansos que según su calendario correspondan. Los dos días restantes podrán disfrutarse durante el período comprendido entre el 1-1-86 hasta el 15-12-86.

En la nómina correspondiente al mes de septiembre se les abonará a los Agentes de Turno Total que generen la totalidad de la diferencia horaria la cantidad de 2.540 pesetas a cada uno de ellos.

2.° Accidente de circulación: En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de V. E. VICASA, Sociedad Anónima, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad. La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad; transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

3.° Lo establecido en el artículo 54 de este Convenio quedará sin efecto y en su lugar se garantiza la precepción desde el primer día del 100 por 100 de su percepción en los supuestos de intervención quirúrgica y en aquellas enfermedades en que el Agente supere los 60 días de baja o de circunstancias especiales que afecten al Agente. En ambos supuestos, éstos deberán ser confirmados por el Médico de Empresa, abonándose las diferencias correspondientes con efectos retroactivos. Dicha percepción quedará anulada si en el proceso mencionado se observan conductas opuestas a la prescripción facultativa o bien voluntad manifiesta de prolongar el proceso. En estos casos, serán informados los Representantes del Personal por el Médico de la misma.

DISPOSICION FINAL

1.° Todas las cantidades que figuran en el presente Convenio, bien sean salarios, complementos, ventajas sociales, etc., se considerarán brutas y, por tanto, sujetas a los impuestos que determine la Ley.

2.° La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el Convenio Colectivo acordado entre VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA, y el personal a su servicio en el Centro de Trabajo de La Granja de San Ildefonsa (Segovia).

ADMINISTRACION MUNICIPAL

1169

Ilmo. Ayuntamiento de Cuéllar

Aprobadas las bases que han de regir en la enajenación, mediante subasta pública, de un camión marca Pegaso, que venía destinándose al servicio de recogida de basuras, se exponen al público durante ocho días hábiles, a efectos de lo prevenido en el artículo 119 del Real Decreto 3046/77.

Cuéllar, a 10 de abril de 1986.—El Alcalde, Felipe Suárez Pérez.

1025

Ayuntamiento de Añe

EDICTO

Solicitada por la empresa «Resinas Sintéticas, S. A.», con domicilio en Nava de la Asunción, la devolución de la fianza constituida en este Ayuntamiento como garantía al contrato de aprovechamiento de resinas del monte número 129 del Catálogo, durante el año forestal 1985; se hace público a fin de que durante el plazo de quince días puedan presentarse las reclamaciones a que hubiere lugar, en cumplimiento del artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Añe, a 2 de abril de 1986.—El Alcalde, M. Yanguas.

1056

I S C A R (Valladolid)

Habiéndose aprobado por las Corporaciones municipales de Alcazarén, Cogeces de Iscar, Iscar, Megeces y Pedrajas de San Esteban, de la provincia de Valladolid, y Villaverde de Iscar, de la provincia de Segovia, la constitución y Estatutos de la Mancomunidad Municipal denominada «ALVISAN», integrada por dichos municipios, todo ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo 44.3, a), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se hace público para general conocimiento que se abre período de información pública por plazo de un mes, a fin de que pueda examinarse el expediente en las correspondientes Casas Consistoriales y aducir las alegaciones u observaciones que se consideren procedentes.

Iscar, a 3 de abril de 1986.—El Alcalde.

CAMARAS AGRARIAS

1191

Cámara Agraria Local de Losana del Pirón

ANUNCIO

Se arrienda la caza de el término de Losana de Pirón. La persona que le interese se informará en dicha Cámara.

Se darán treinta días a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Losana de Pirón, a 17 de abril de 1986.—El Presidente, Antonio Hernansanz.

1157

RECAUDACION DE TRIBUTOS DEL ESTADO

ZONA DE SEGOVIA-CAPITAL

EDICTO

DON JUAN BOILLOS GARCIA, Recaudador de la expresada Zona.

HAGO SABER: Que en el expediente ejecutivo de apremio que se sigue contra don José María Migueláñez Antona, y como fiadora solidaria, su esposa, doña María Angeles Llorente Pascual, por débitos a la Hacienda Pública, importante 2.585.766 pesetas de principal, recargos y presupuesto para costas y gastos del procedimiento, se ha dictado con esta fecha la siguiente:

«PROVIDENCIA.—Autorizada por la Tesorería de Hacienda, por acuerdo de fecha 24 de marzo de 1986, la enajenación en pública subasta de los bienes muebles que fueron hipotecados a favor de la Delegación de Hacienda como de la propiedad del deudor don José María Migueláñez Antona, y como fiadora solidaria, su esposa, doña María Angeles Llorente Pascual, procédase al acto de la subasta, para la que se señala el día 13 de mayo de 1986, a las once horas, en esta oficina Recaudatoria, sita en calle José Zorrilla, número 4, y obsérvense en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 136, 137 y 138 del Reglamento General de Recaudación y reglas 80, 81 y 82 de su Instrucción.

Notifíquese al deudor y al depositario, y anúnciese por edicto, que se publicará en esta oficina, en la Casa Consistorial de Carbonero el Mayor y en el Boletín Oficial de la provincia, y remítase un ejemplar a Tesorería para su publicación en el tablón de anuncios de la Delegación de Hacienda.»

En cumplimiento de la providencia antes transcrita, se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen tomar parte en la subasta como licitadores lo siguiente:

1.° Que el bien a enajenar y valores que servirá de tipo de subasta es como sigue:

LOTE UNICO: Una carretilla elevadora especial, marca MATBRO, modelo S-80-16-d, con horquillas y mástil giratorio (puede girar 180°) y es capaz para elevar 3.618 kilogramos a una altura de 4.876 milímetros, con procedimiento hidráulicos, accionada por un motor Diesel, marca Ford, tipo 2.711 E, de 65 CV. a 2.250 r. p. m. El tipo de subasta en primera licitación es de 3.672.500 pesetas y en segunda de 2.754.375 pesetas.

Este lote se halla depositado bajo la custodia de doña María Angeles Llorente Pascual, en Carbonero el Mayor, calle Amargura, número 3.

2.° Para poder optar a las subastas, y por espacio de una hora, se recibirán los depósitos del 20 por 100 del tipo de subasta, en primera licitación. Acabado dicho plazo se admitirán posturas que cubran, al menos, los dos tercios del tipo de la primera licitación.

3.° Si no se hubiesen presentado depósitos para la primera licitación, se abrirá un nuevo plazo de media hora en el que el tipo será el 75 por 100 del que sirvió de base en primera licitación, para que los interesados que lo deseen presenten sus depósitos del 20 por 100 del nuevo tipo, y transcurrido dicho plazo se admitirán posturas que cubran, al menos, los dos tercios del tipo de esta segunda licitación.

4.° Todo licitador, que habrá depositado previamente en metálico, en la Mesa de subasta, fianza de un 20 por 100, como mínimo, del tipo de enajenación, cuando resulte adjudicatario perderá dicha fianza si no entrega la diferencia entre el depósito constituido y el precio total del remate, en el acto o dentro de los cinco días siguientes, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurrirá por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la inefectividad de la adjudicación.

Al término de la subasta, los depósitos que se hubieren constituido en la Mesa de la Presidencia se devolverán a sus respectivos propietarios, conservando únicamente el Recaudador en su poder el perteneciente al rematante, el cual será considerado como entrega a cuenta del precio de la adjudicación.

5.° Que la subasta se suspenderá en cualquier momento antes de la adjudicación de los bienes si se hiciera efectivo el pago de los descubiertos perseguidos.

6.° Que en el caso de no ser enajenado el bien en primera o segunda licitación, se celebrará pública almoneda durante los tres días hábiles siguientes al de la subasta.

Segovia, 9 de abril de 1986.—El Recaudador, Juan Boillos García.

Imprenta Provincial—Cardenal Zúñiga, 8